

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทุกประเทศทั่วโลกต้องแข่งขันกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลก จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบ ทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิต กำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตร การศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้อง เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียน การสอน ผลิตและพัฒนาครูผู้สอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มี สมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 100) ดังที่กล่าวมามนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรมีความ จำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน เนื่องจากความพึง พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจ ให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ทำให้คุณมีความรู้สึกที่ดี ต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Hackman and Sutte, 1998, p.56) อีกทั้ง

ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hodgetts, 1993, p.175)

การบริหารงานในทุกองค์การ ต่างมีจุดมุ่งหมายต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกลไกขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปได้ คือ บุคลากรทุกคนในองค์การ มีการจัดระบบการทำงาน การติดต่อประสานงาน มอบหมายแบ่งงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในงานที่ทำ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์การ ซึ่งจะเป็นความคิด ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิกรับรู้ และเข้าใจ ร่วมกัน และช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ วัฒนธรรมองค์การย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ เมื่อรวมกับปัจจัยส่วนบุคคลย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กรกฎ แสงเกตุ, 2556, หน้า 1-2) ดังที่ Cascio (1998, p.60) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทางจิตใจหรือ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ความสำเร็จในงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ House and Cumming. (1985, pp. 198-199, อ้างถึงใน ดันหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556, หน้า 2) ได้กล่าวชัดเจนว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุข จากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรทุกคนต้องการ เป็นความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเชิงความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น สภาพของงาน ผลการตอบแทน ชวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมองค์กร เทคนิคการบริหารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความผูกพัน และทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้องค์กรได้รับผลผลิตสูงอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การที่คนอยากทำงานหรือเต็มใจทำงานย่อมเกิดจากแรงจูงใจ และชวัญในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้คนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี ทำงานด้วยความพอใจ ก่อเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ณัฐฉลดา รัตนชช, 2557, หน้า 9-10) สอดคล้องกับจิรวรรณ เสนาลอย (2556, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่นมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ขาดความมั่นคง และความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ขาดชวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการ การสงเคราะห์รายได้ และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ และไม่ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นที่มั่นคงกว่า เพราะการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่มีทิศทางในการจัดการที่ชัดเจน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา, 2552, หน้า 31) อีกทั้งระบบการบริหารจัดการบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง แต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ยังไม่ได้มาตรฐานการบริหารบุคคลที่ดีเท่าที่ควร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กองพุทธศาสนศึกษา, 2552,

หน้า 26-27) ประกอบกับสภาพปัญหาของครูไทยและครูอาเซียนในปัจจุบัน ซึ่งมี 5 ปัญหา คือ 1. เกียรติและการยกย่องลดลงอย่างมาก 2. จากการขึ้นนำชีวิตสู่การบอกรักษาเป็นหลัก 3. ภาระงานมากขึ้นเรื่อยๆ 4. ข้อเรียกร้องของสังคมมีมากขึ้นตลอดเวลา และ 5. ค่าครองชีพเพียงแค่อาตัวรอด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558, หน้า 1) ซึ่งปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นสามเณร ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระศาสนา และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ตัวแปรเชิงสาเหตุจำนวน 4 ตัวแปร คือ บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากัน นโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กรทางด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะนำไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาโรงเรียน และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นอย่างไร

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งนำไปสู่กรอบแนวคิดในการพัฒนาครู และการบริหารจัดการ การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญศึกษาแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปแสวงหาวิธีพัฒนา และส่งเสริมให้ครูเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น
2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 3) สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย

- 1) บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ (1) โครงสร้างขององค์การ (2) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับหมาย (4) การให้รางวัล และ (5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2) วัฒนธรรมขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ (1) การมอบอำนาจ (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) ความไว้วางใจ (4) ความมีคุณภาพของงาน (5) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ (6) ความเอื้ออาทร
- 3) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) การบังคับบัญชา (3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (4) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง
- 4) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ (3) ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 5 รูป/คน เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 2 รูป/คน ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 1 รูป ผู้บริหารโรงเรียน 1 รูป และครูผู้สอน 1 รูป/คน เลือกมาแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,292 รูป/คน (กลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2560, หน้า 16-27)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนตัวแปรที่ 20 ต่อ 1 มีตัวแปรทั้งหมด 24 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 480 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 497 รูป/คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ

ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ

- 1) บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ (1) โครงสร้างขององค์การ (2) ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน (3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (4) การให้รางวัล และ (5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2) วัฒนธรรมขององค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ (1) การมอบอำนาจ (2) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (3) ความไว้วางใจ (4) ความมีคุณภาพของงาน (5) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ (6) ความเอื้ออาทร

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ

ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ในรูปแบบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ

- 1) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) การบังคับบัญชา (3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (4) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง
- 2) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ (3) ความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์การ

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง (3) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (6) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขออธิบายนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร เพราะได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่นสวัสดิการต่างๆ คำนึงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามที่ โดยครูมีความรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม เพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

1.2 โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่างๆ การเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.3 สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่และสภาพแวดล้อมที่ครูปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากเสียงและกลิ่น มีความแข็งแรง มั่นคง ปลอดภัย วัสดุ-อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีอย่างเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน

ในการทำงานอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความรู้ ความความสามารถ จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องตามที่มุ่งหวัง และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

1.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่ครู มีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

1.6 การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนครูให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามสิทธิ์ในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความสัมพันธ์อันดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดีขึ้น ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์การ กระบวนการทำงานในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.1.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่งที่ครูรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย โครงสร้างงาน ลักษณะงาน การแบ่งสายการดำเนินงาน รวมไปถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพของบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน รวมถึงความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อน

ร่วมงานทั้งด้านความก้าวหน้า การพัฒนา และการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.1.3 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การที่ครูรับรู้และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนงานสำเร็จและเกิดผลดีเชื่อถือได้ รวมทั้งความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.1.4 การให้รางวัล หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับรางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย ตลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และแนวทางในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจและยึดถือในหลักปฏิบัติให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความคิดที่สมาชิกทุกคนในองค์การรับรู้ร่วมกัน โดยสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความร่วมมือ การติดต่อประสานความสัมพันธ์และการมีเป้าหมายร่วมกันในความสำเร็จขององค์การ

2.2.1 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้กำหนดกรอบการทำงาน จัดวางครูให้เหมาะสมกับการทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการกระจายอำนาจและมีอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์โดยกำหนดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก คำนี้ถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจนั้น

2.2.3 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดให้โอกาสครูได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการของตน เชื่อมั่นในศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยความรู้สึกที่ดีต่อกัน สร้าง

บรรยากาศการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

2.2.4 ความมีคุณภาพของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้วยการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.5 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าในความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชยในผลงานความสำเร็จของบุคลากร และบุคคลภายนอกให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.6 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งด้านภาระงานและส่วนตัว สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร จัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม

2.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจหรือมีเจตคติทางบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบงานที่ครูรับผิดชอบ มีความท้าทาย ความน่าสนใจ ปริมาณพอเหมาะพอดีและตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด เปิดโอกาสให้ส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติ และร่วมรับผล สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ทำทลายกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน และเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ

2.3.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงาน การควบคุมกำกับติดตาม นิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมอบอำนาจในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดถือระเบียบและเหตุผลเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.3.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาคารสถานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง หมายถึง ครูมีความภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีที่ได้รับจากงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีความตั้งใจทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือหน้าที่ตน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปโดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ประกอบด้วย

2.4.1 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในเป้าหมาย กระบวนการบริหาร และค่านิยมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย และมีความเชื่อว่าโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน

2.4.2 ความพยายามทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

2.4.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ครูมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของโรงเรียน แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่

3. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่กำหนดขึ้นจาก ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

4. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

5. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สังเกตได้ ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่ได้สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศขององค์การ และ 2) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมขององค์การ

5.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน 2) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ และ 3) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog and Sorbom เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง

7. โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1

8. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งขึ้นในวัด ที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้นักศึกษาแก่พระภิกษุ และสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกได้ ดังนี้

9.1 ครูที่เป็นบรรพชิต คือ ผู้สอนที่ได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุในทางพระพุทธศาสนา

9.2 ครูที่เป็นคฤหัสถ์ คือ ผู้สอนซึ่งไม่ได้รับการอุปสมบทเป็นพระภิกษุในทางพระพุทธศาสนา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Bruce and Blackburn, 1992; Desslers, 2000; นิตพร บุญหนัก, 2555; เขมิกา สาคร, 2556; นางชนก ผิวเกลี้ยง, 2556; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557; พิมพ์ โหลคำ, 2557; พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนนะ, 2557; พิศ ศรีสวัสดิ์, 2557; วรณพิมพ์ หนุมงกุฎ, 2557; วลัย ผิวหอม, 2557; ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558 ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านโอกาสได้รับการ

พัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงบรรยากาศองค์การของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิด ของนักวิชาการ ดังนี้ Litwin และ Stringer, 1968; Likert, 1976; Timm, 1990; สมพร ทะเยียม, 2555; กิติมา วงษ์รักษ์, 2556; ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556; ประสพ อินสุวรรณ, 2556; จุลลี ศรีชะโคตร, 2557; ทินกร คลังจินดา, 2557; ประเสริฐ สุภภูมิ, 2557; ทักษานันต์ หอระสิทธิ์, 2557 ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน ด้านความ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการให้รางวัล และ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่บ่งชี้ถึงวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามแนวคิด ของนักวิชาการ ดังนี้ Patterson, 1986; Sergiovanni, 1988; Robbins, 1989; กรกฎ แสงเกต, 2556; ชุสิทธิ์ เกลี้ยงสง, 2556; พิศ ศรีสวัสดิ์, 2557; ละคร เขียนนาจ, 2557 ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพของงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และ ด้านความเอื้ออาทร

ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สมัญศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Herzberg, 1959; Gilmer, 1966; Maslow, 1970; Alderfer, 1972; Pigors & Myers, 1981; พิเชษฐ พุ่มแจ้, 2555; สมพร ทะเยียม, 2555; สลักจิต ต้นติบุญทวีวัฒน์, 2556; ชนาภาค โชติสวัสดิ์, 2557; ปุณฺษรัสมิ์ สังข์เยี่ยม, 2558; อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์, 2558; อุษณี โภพลรัตน์, 2558 ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน และด้านความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง

ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่บ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้ Buchanan, 1974; Allen and Meyer, 1990; Steers and Porter, 1991; Greenberg and Robert, 1996; คณิสฐา พันธุ์มวาณิช, 2551; จารุวรรณ นิมนวล, 2551; จินตนา ศรีนุรัตน์, 2551; อิทธินันท์ สันทัด, 2551; กาญจนา บุญเพลิง, 2552; กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553; จิราพร ล่ากระโทก, 2556; เอกลักษณ์ เพ็ญสา, 2558 ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งเป็นตัวแปรภายในซึ่งผลสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรบรรยากาศขององค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการให้รางวัล และ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรวัฒนธรรมขององค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพของงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความเอื้ออาทร

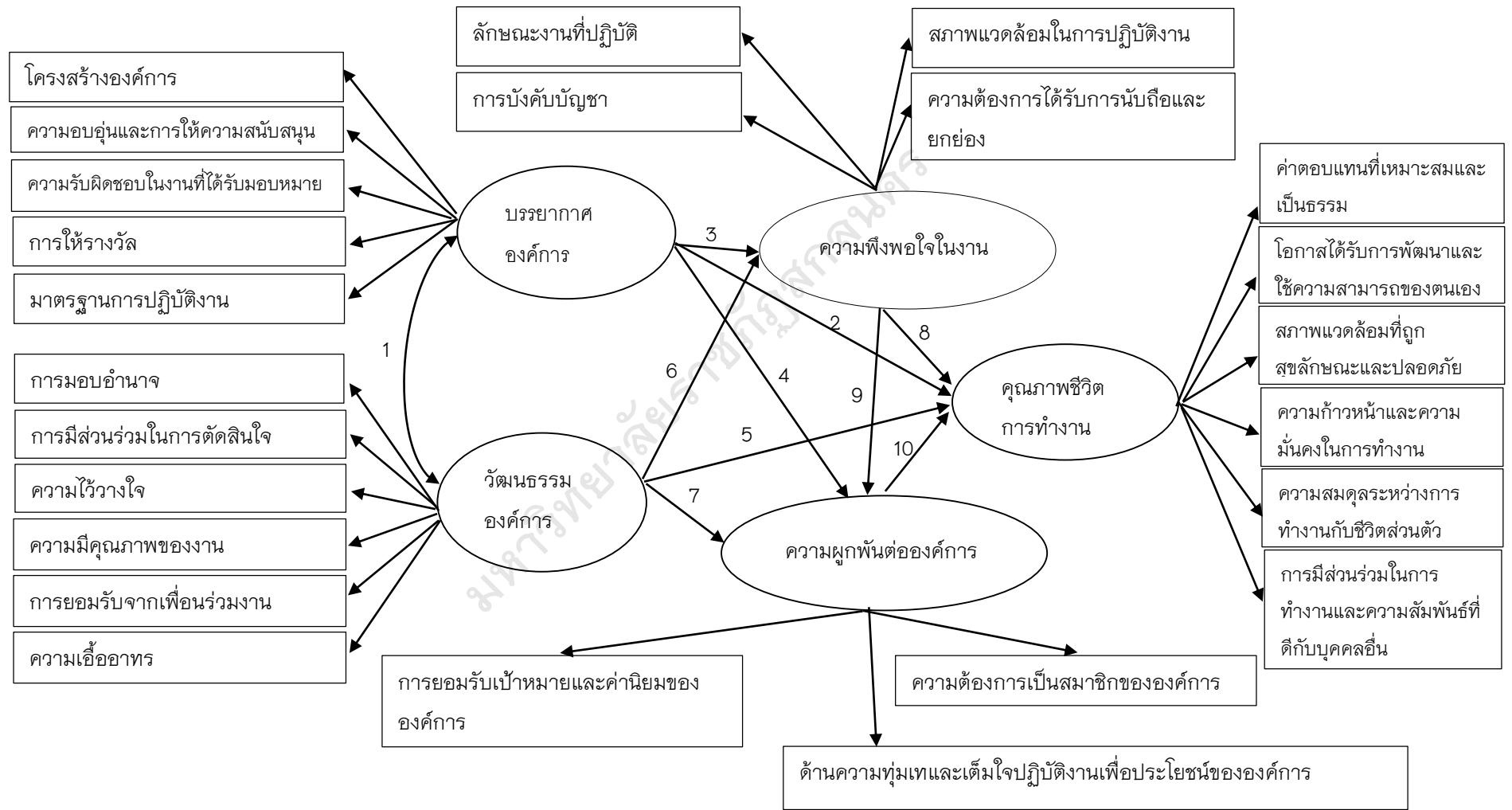
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง

3.2 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ

- 1 แทน ผลวิจัยของ กุลรัศมี พรหมไธสง (2553), ถันยาภรณ์ พาพลงาม (2554)
- 2 แทน ผลวิจัยของ บุรุษกร เตจ๊ะมา (2554), พัชรี แจ่มครุฑ (2554), ทศนีย์ ใจมั่น (2555), ไพโรพวรรณ ไชยสุวรรณ (2555), ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556), ประสพ อิ้นสุวรรณ (2556), สมบูรณ์ บูห์ลันเลี่ยมวงศ์ (2556), ประเสริฐ สุภภูมิ (2557)
- 3 แทน ผลวิจัยของ Stringer (2002), พัชรานีย์ วิชัยวงศ์ (2555), สมพร ทะเยียม (2555), จันทร์ณี มีภักดี (2556), ประภาพร จงใจภักดี (2556), อรวรรณ ยอดสนิท (2557)
- 4 แทน ผลวิจัยของ มณีรัตน์ สิทธิศักดิ์ (2555), สุภาพร เหมือนคล้าย (2556), เบญจวรรณ ศฤงคาร (2556)
- 5 แทน ผลวิจัยของ อุษณีย์ พงศ์คำ (2554), มงคล โชคราช (2556), ภูริวัตร ประเสริฐยา (2556), พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557), เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557)
- 6 แทน ผลวิจัยของ วีรพล จักร์ตรีมงคล (2548), เกตุสุรินทร์ ปกิรินทร์ (2556)
- 7 แทน ผลวิจัยของ Lok & Crawford (1999), กัญญา รอดพิทักษ์ (2551), ลัดดา ดวงรัตน์ (2552), สุพัตรา วงศ์วิศาลพร (2553)
- 8 แทน ผลวิจัยของ จริญญา อภิภัทรชัย (2550), มนตรี แก้วด้วง (2552), กมล กฤษวงศ์ (2556)
- 9 แทน ผลวิจัยของ เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ (2551), ทวิพันธ์ พัชรสรเสริญ (2552), พัชรีวรรณ ภาสบุตร (2553), วรรัตน์ ภัทรพิริยานนท์ (2553), วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554), อุษณี โกพลรัตน์ (2558)
- 10 แทน ผลวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552), ไพโรพวรรณ ไชยสุวรรณ (2555), วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556), ณิชฐา หุตผ่อง (2556), สาคร กิ่งจันทร์ (2556)